

推動「55Plus 壯世代就業促進措施」 協助重返職場及退休後再就業

林志豪 | 勞動部勞動力發展署 技正



► 壹、緣起

因應我國少子高齡化發展趨勢，勞動部自 2020 年 12 月 4 日施行「中高齡者及高齡者就業促進法」（以下簡稱專法），經積極推動專法及各項措施，近年來中高齡者及高齡者勞動狀況已呈現穩定成長。

為結合部會資源共同推動中高齡者及高齡者就業服務，勞動部會商相關部會，於 2023 年 5 月 1 日發布「中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023～2025 年）」，其中考量我國 55 歲以上勞動參與較日韓等國

仍有精進空間，為強化中高齡者及高齡者再就業意願及開發潛在勞動力，規劃推動銀髮就業計畫，以就業獎勵津貼鼓勵銀髮族重返職場。勞動部並於 2024 年 2 月 17 日發布「55Plus 壯世代就業促進措施」，規劃推動 13 項措施，預期每年至少協助 6 萬名壯世代就業。

► 貳、現況

一、我國 55 歲以上勞動力參與率急降且提早退離職場

依行政院主計總處統計資料顯示，專法實施迄今勞動力參與率（以下簡稱勞參率）呈現穩定成長趨勢，然我國55歲以上勞參率驟降，以2024年3月為例，50～54歲勞參率為78.25%，同年月55～59歲勞參率降至61.97%，下降16.28個百分比。又勞動部2022年國際勞動統計顯示我國平均退離勞動市場年齡（男：64.3歲；女：61.4歲）亦早於日本（男：68.2歲；女：66.7歲）、韓國（男：65.7歲；女：64.9歲）等國家，勞動力呈現早退的型態。

二、年齡歧視仍需觀念導正

行政院主計總處2023年「人力運用調查報告」顯示，50歲以上失業者在尋職過程中所遭遇到最主要困難，以「年齡限制」為最高（50.34%）。勞動部2022年「銀髮族就業需求意向調查」研究報告亦顯示，超過7成曾遭遇尋職困難之銀髮失業者，有遇到「被嫌年齡太大」的問題，顯示年齡歧視仍為求職銀髮者所面臨的主要問題之一。

三、中高齡者就業狀況的逐年改善

2024年3月中高齡者及高齡者勞參率分別為67.23%及9.97%，較專法施行前（2020年11月）分別成長3.08個百分點及0.85個百分點，勞動力也增加38.7萬人。2023年勞動部協助18萬9,141名中高齡者及高齡者就業，亦為歷年新高，顯見中高齡者及高齡者勞動狀況正逐年好轉。

四、銀髮族仍有再就業意願

依勞動部2022年「銀髮族就業需求意向調查」，18.6%銀髮非勞動力仍有重新回歸職場之意願，主要原因為「出現經濟方面的不安全感」（36.2%），另有6成會因為「企業提供適合中高齡的友善職場環境」（25.3%）、「有適合經驗傳承的職缺機會」（21.9%）及「有適合的職業媒合機會」（18.3%）而考慮重返職場。依前開調查結果，如事業單位願意主動提供友善就業環境，亦或釋出適合及可證明自身經驗價值之職缺，將有助於事業單位補充勞動力缺口，還能運用其經驗和技能優勢，來提高整體生產力，以降低人口少子化及高齡化的衝擊。

► 參、施行目標

- 一、鼓勵雇主營造銀髮友善職場。
- 二、增進壯世代族群重返職場及再就業意願。
- 三、協助壯世代族群穩定就業。

► 肆、施行重點

本措施以提升中高齡勞動參與為目標，並參考專法架構訂定禁止年齡歧視及建立友善就業環境、穩定就業措施、促進退離職場者及失業者重返職場、支持退休後再就業、推動銀髮人才服務等五大面向之推動重點。措施計13項，除加強推動8項現行相關措施服務內涵外，另新增3項措施及精進2項措施：

一、加強推動現行措施：包含透過社會宣導倡議禁止年齡歧視、補助雇主辦理在職訓練、提供免費職業訓練、推動職場學習及再適應、補助推動工作與生活平衡、擴充退休人才資料庫、強化布建銀髮就業服務據點、結合部會據點擴大服務網絡等 8 項措施。

二、新增壯世代就業獎勵，鼓勵重返職場：離開職場連續達 3 個月之年滿 55 歲以上或年滿 45 歲以上依法退休者，經公立就業服務機構推介就業全時工作每滿 90 日發給 3 萬元就業獎勵（部分工時 1 萬 5,000 元），最多發給 2 次。

三、新增職場支持輔導費，引導雇主優化職場環境：雇主進用公立就業服務機構推介年滿 55 歲以上或年滿 45 歲以上依法退休者，並提供專屬教育訓練機制、彈性調整工時、家庭照顧協助或補助、心理諮詢與關懷或其他事項等友善協助方案，補助每人每月 3,000 元職場支持輔導費，最長 1 年，每一雇主每年最高 30 萬元，補助人數以勞工總人數 30% 為限。

四、新增銀齡職場認證，倡議友善就業環境：推動銀齡職場認證機制，鼓勵事業單位改變觀念，主動提供中高齡者及高齡者安全友善工作環境，以建立學習典範，並進行社會倡議，協助共創友善職場，預計於 2024 年下半年完成規劃。



五、訂定不同產業與職業之職務再設計服務指引：依各該產業內中高齡及高齡勞工從事不同職業之需求及工作性質，提供改善工作條件、調整工作方法具體方式及就業輔具運用種類等，協助事業單位有效運用職務再設計。

六、擴大退休後再就業協助措施適用對象：強化推動雇主為勞工辦理職涯發展、就業諮詢、創業諮詢及職業訓練退休後再就業準備服務或就業促進課程，適用對象由 64 歲擴大至 55 歲以上。

◎ 伍、結語

未來勞動部將持續推動本措施，並落實辦理各項中高齡者及高齡者就業促進措施，以營造中高齡者及高齡者友善就業環境，期望透過「55Plus 壯世代就業促進措施」的執行，推廣事業單位積極進用，破除對壯世代勞工的歧視與偏見，促進壯世代重返職場貢獻長才。